育児・介護休業等に関する規則

（簡易版・注釈付き）

**第1条　育児休業**

１　育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用労働者にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（６，７の申出にあっては2歳）になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り育児休業をすることができる。

入社1年未満の有期雇用労働者を

対象者から除外する場合は

あらたに労使協定を締結する必要があります

有期雇用労働者の

育児休業要件が緩和されました

（勤続1年要件が撤廃されました）

２　１、３から７にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

　　一　入社1年未満の従業員

　　二　申出の日から1年以内（４から７の申出をする場合は6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員

　　三　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

３　配偶者が従業員と同じ日から、または従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は子が1歳2か

月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

４　次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお育児休業を開始しようとする日は原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が本項に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

【例】

1歳

1歳6か月

配偶者（父）が1歳から

休業を開始する場合は

本人（母）の休業開始は

配偶者の休業と同時でも

交替でもＯＫ（休業期間が

配偶者と重なってもよい）

※ただし間があくのはＮＧ

（父）

（母）

保育所に入れない

等の場合

1. 従業員または配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
2. 次のいずれかの事情があること
   1. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
   2. 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡・負傷・疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
3. 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

1歳から1歳6か月までの

育児休業は原則1回です

子が1歳を超えてなお休業が必要と

認められる場合は1歳6か月までの間で

必要な日数再度休業することができます

（再度休業の場合保育所要件は不要）

５　４にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、４、５に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

【例】

1歳

1歳6か月

第1子再度の育休

第2子産休等

第1子育休

第2子死産

６　次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお育児休業を開始しようとする日は子の1歳6か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が本項に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

第1条4項ただし書きと

考え方は同じです

(1)従業員または配偶者が原則として子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

(2)次のいずれかの事情があること

* 1. 保育所等に入所を希望しているが入所できない場合
  2. 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児にあたる予定であった者が、死亡・負傷・疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3)子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

1歳6か月から2歳までの

育児休業は原則1回です

子が1歳6か月を超えてなお

休業が必要と認められる場合について

第1条5項と考え方は同じです

（再度休業の場合保育所要件は不要）

７　６にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、４、５、６、７に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

2歳

保育所に入れないなどの場合

【例】

1歳

1歳6か月

第2子産休等

第1子再度の育休

第1子育休

第1子育休

第2子死産

８　育児休業をすることを希望する従業員は原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（４から７に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

　　なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

配偶者の死亡等特別な事情により、子が1歳

までの間で再度休業できることに対応しています

（特別な事情がない場合は申出は2回限りです）

９　１に基づく申出は、配偶者の死亡等特別な事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。

４または５に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより４または５に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。

６または７に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより６または７に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。

子が1歳、1歳6か月を超えてなお

休業が必要と認められる場合は

1歳6か月まで、2歳までの間で

再度休業できることに対応しています

（再度休業の場合保育所要件は不要）

休業が必要と認められる特別な事情が

ない場合は申出は1回限りです

10　育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

**【改正法に沿った1歳までの休業のイメージ（例）】**

1歳までの育休は

夫婦ともに分割して

2回取得可能です

出生後

8週

1歳

出生

【例１】

**育休②**

**育休①**

産後休業

（母）

（父）

育児休業

**出生時**

1. **育児休業 ②**

【例２】

育児休業

産後休業

（母）

（父）

**育休②**

**育休①**

**出生時**

**① 育児休業 ②**

**第２条　出生時育児休業（産後パパ育休）**

１　育児のために休業することを希望することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうから8週間以内の子と同居し養育する者は、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日間）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては申出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうから起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

２　１にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

　一　入社1年未満の従業員

　二　申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

　三　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

出生時育児休業の申出期限を

1か月前までとする場合には

法に基づいた内容で労使協定を

締結する必要があります

３　出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

　　なお、出生時育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

４　１に基づく申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし2回に分割する場合は2回分をまとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

５　出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出書を提出した者に対し、出生時育児休業

　取扱通知書を交付する。

出生時育児休業中の就業を認めない場合は

就業を可能とする規定部分も就業に関する

労使協定の締結も不要です。

《出生時育児休業中の就業を可能とする場合の例》

６　出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出すること。

７　会社は、６の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

＜男性の育児休業のポイント＞

○出産日から育児休業を取得したい場合は、配偶者の出産予定日を休業開始日として、その

1か月前までに（出生時育児休業の場合は、その2週間前までに）申し出ることになります。

　　　※予定日より早く子が生まれた場合：休業開始日の繰上げ変更が可能

　　※予定日より遅く子が生まれた場合：申出通り出産予定日から休業が可能

○出生時育児休業の「出生後8週間」とは

　（例）出産予定日が10月20日の場合

　　　※予定日より早く10/10に子が生まれた場合：出生日10/10～10/20の8週間後まで

　　　※予定日より遅く10/30に子が生まれた場合：予定日10/20～10/30の8週間後まで

**第３条　介護休業**

１　要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日の範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期雇用労働者にあっては申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。

有期雇用労働者の

介護休業要件が緩和されました

（勤続1年要件が撤廃されました）

入社1年未満の有期雇用労働者を

対象から除外する場合は

あらたに労使協定を締結する必要があります

２　１にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

　一　入社1年未満の従業員

　二　申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

　三　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

３　要介護状態にある家族とは、負傷・疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

　　配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母／兄弟姉妹／孫

４　介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

５　介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

**第４条　子の看護休暇**

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

子の看護休暇の付与日数は

申出時点での対象の

子の人数で判断します

２　１にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

　一　入社6か月未満の従業員

　二　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

３　子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

**第５条　介護休暇**

１　要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間に10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

介護休暇の付与日数は

申出時点での対象家族の

人数で判断します

２　１にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

　一　入社6か月未満の従業員

　二　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

３　介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

**第６条　育児・介護のための所定外労働の制限**

１　3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

２　１にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

　一　入社1年未満の従業員

　二　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

３　請求しようとする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

**第７条　育児・介護のための時間外労働の制限**

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規定および時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

２　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は育児・介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

　一　入社1年未満の従業員

　二　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

３　請求しようとする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

**第８条　育児・介護のための深夜業の制限**

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働をさせることはない。

２　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は育児・介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

　一　入社1年未満の従業員

　二　請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員

　　　イ　深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む）であること

　　　ロ　心身の状況が請求にかかる子の保育または家族の介護をすることができる者であること

　　　ハ　6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること

　三　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

３　請求しようとする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

**第９条　育児短時間勤務**

１　3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は申し出ることにより、就業規則に規定する所定労働時間について以下のように変更することができる。

　　所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は午前12時から午後1時までの1時間とする）の6時間とする。1歳に満たない子を育てる女性従業員はさらに別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。

２　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

　一　1日の所定労働時間が6時間以下の従業員

　二　労使協定によって除外された次の従業員

　　　イ　入社1年未満の従業員

　　　ロ　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

３　申出をしようとする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日および短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

＜育児のための所定労働時間短縮の措置のポイント＞

○3歳までの子を養育する労働者に対して、1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む

　所定労働時間短縮の措置を講じなければなりません

○短縮後の所定労働時間を5時間、6時間、7時間とするなど、労働者の選択肢を増やす措置を

　講じることは望ましい措置と言えます

○業務の性質や実施体制に照らして短時間勤務措置を講じることが困難な業務に従事する労働者

　については、労使協定の締結により対象外とすることができますが、その場合は育児休業、

　フレックスタイム制、始業終業時刻の繰上げ・繰下げ等の代替措置を講じる必要があります

**第10条　介護短時間勤務**

１　要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は申し出ることにより、当該家族1人あたり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則に規定する所定労働時間について以下のように変更することができる。

　　所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は午前12時から午後1時までの1時間とする）の6時間とする。

２　１にかかわらず、次に該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

　一　1日の所定労働時間が6時間以下の従業員

　二　労使協定によって除外された次の従業員

　　　イ　入社1年未満の従業員

　　　ロ　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

３　介護短時間勤務をしようとする者は、短縮を開始しようとする日および短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

**第11条　給与等の取扱い**

＜賃金の取扱いは法令上定めがなくこの規定はあくまで一例です＞

○勤務しなかった日・時間について賃金を払わないこと、賞与や退職金の算定に当たり

働かなかった期間として取扱うことは差支えありません（ノーワーク・ノーペイ）

○勤務しなかった日・時間を超えて働かなかったものとして取扱うことは不利益取扱と

して禁止されています

○昇給・昇格等についても制度を利用したことを理由にマイナス評価とするなど各制度

の利用がペナルティとなるような取扱いも不利益取扱として禁止されています

１　基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおりとする。

　一　育児・介護休業（出生時育児休業を含む。以下同じ）をした期間については支給しない。

　二　子の看護休暇、介護休暇を取得した日または時間については無給とする。

　三　育児・介護のための深夜業の制限、育児短時間勤務、介護短時間勤務の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を以支給する。

２　定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児短時間勤務、介護短時間勤務の制度の適用を受けた日または期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

３　賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。またその算定対象期間に、育児短時間勤務、介護短時間勤務の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限の制度の適用を受けた日または期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

４　退職金の算定にあたっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児短時間勤務、介護短時間勤務の制度の適用を受けた日または期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

５　年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

**第12条　育児休業等に関するハラスメントの防止**

１　すべての従業員は、第1条から第10条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

２　１の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則の懲戒規定に基づき厳正に対処する。

**第13条　育児休業等に関する措置・雇用環境の整備**

　会社は、従業員から本人または配偶者が妊娠・出産等したこと、または本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該従業員に対して、円滑な休業取得および職場復帰を支援するために、以下(1)(2)の措置を実施する。また育児休業および出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、(3)の措置を実施する。

　(1)当該従業員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、パパママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児 ・介護休業中および休業後の待遇や労働条件など）の周知および制度利用の意向確認を実施する。

1. 当該従業員ごとに育休復帰支援プランまたは介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。

　(3)従業員に対して育児休業（出生時育児休業を含む）に係る研修を実施する。

**第14条　法令との関係**

　育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働および深夜業の制限、育児短時間勤務ならびに介護短時間勤務等に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

**附則**

　本規則は、令和５年○月○日から適用する。

**育児・介護休業等に関する労使協定**

　◯◯株式会社と従業員代表◯◯◯◯は、◯◯株式会社における育児・介護休業等に関し、次の通り協定する。

（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

1. 会社は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月または2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一　入社1年未満の従業員

二　申出の日から1年（1歳6か月または2歳までの休業の場合は6か月）以内に雇用関係が終了

することが明らかな従業員

三　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

２　会社は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものと

する。

一　入社1年未満の従業員

二　申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

1. 会社は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一　入社1年未満の従業員

二　申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（子の看護休暇・介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

1. 会社は、次の従業員から子の看護休暇・介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一　入社6か月未満の従業員

二　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（育児・介護のための所定外労働制限の請求を拒むことができる従業員）

1. 会社は、次の従業員から所定外労働制限の請求があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一　入社1年未満の従業員

二　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（育児・介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

1. 会社は、次の従業員から育児・介護短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一　入社1年未満の従業員

二　1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（従業員への通知）

1. 会社は第1条から第5条までのいずれかの規定により従業員の申出・請求を拒むときは、その旨を

従業員に通知するものとする。

（出生時育児休業中の就業）

1. 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日を申し出ることができるものとする。

（有効期間）

第8条　本協定の有効期間は令和　　年　　月　　日から令和　　年　　月　　日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社・従業員代表いずれからも申出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

　　　　令和　　　年　　　月　　　日

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　◯◯株式会社

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　代表取締役　◯◯　◯◯　　㊞

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　従業員代表　◯◯　◯◯　　㊞